



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Odraczanie gratyfikacji w dłuższej perspektywie czasowej

Author: Agata Chudzicka-Czupała, Damian Grabowski

Citation style: Chudzicka-Czupała Agata, Grabowski Damian. (2010). Odraczanie gratyfikacji w dłuższej perspektywie czasowej. W: K. Popiołek, A. Chudzicka-Czupała (red.), "Czas w życiu człowieka" (S. 292-302). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA
DAMIAN GRABOWSKI

Instytut Psychologii
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Odraczanie gratyfikacji w dłuższej perspektywie czasowej

ABSTRACT: The research, the results of which are presented in the article, is a part of a wider project on the ethics of Poles' work concerning the process of postponing gratification for work/study connected with man's orientation on the future. The nature of this variable is planning the state of affairs in the future and distant time perspective which is convenient for oneself. The results concern the relations between postponing gratification and other aspects of the ethics of work, measured by means of the Polish adaptations of the Protestant Work Ethic Scale by Mirels and Garrett as well as a Multidimensional Work Ethic Profile by Miller, Woehr and Hundspeth.

KEY WORDS: ethics of work, postponing of gratification, orientation on future prizes

Prezentowane badania są częścią szerszego projektu poświęconego etyce pracy Polaków. Osoby, dla których praca jest wartością nadrzędną, w myśl teorii etyki pracy, cenią pracowitość, skuteczność, użyteczność, oszczędność i sukces. Przejawiają natomiast negatywną postawę w stosunku do lenistwa, bezproduktywności, marnotrawienia dóbr i czasu, nadmiernej konsumpcji oraz porażek. Istotne jest także to, że są one w stanie długo czekać na efekty swojej ciężkiej pracy (MILLER, WOHR, HUDSPETH, 2002).

Etyka pracy jest konstruktem wielowymiarowym, odzwierciedlającym konstelację postaw i wierzeń odnoszących się do pracy i zachowań z nią związanych. Na konstrukt ten składa się kilka czynników (MILLER, WOHR, HUDSPETH, 2002):

- Praca jako centrum życia – wiara w pracę dla samej pracy i przekonanie o dużej wadze pracy.

- Niezależność / poleganie na sobie samym – dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy.
- Ciężka praca – wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy.
- Niechęć do czasu wolnego – postawa negatywna wobec czasu wolnego i przekonanie o małej wadze ludzkich aktywności niezwiązanych z pracą.
- Moralność / etyka – wiara w sprawiedliwą i moralną (w rozumieniu chrześcijańskim) egzystencję.
- Odroczenie gratyfikacji – orientacja na przyszłość, cierpliwość w oczekiwaniu na nagrodę, kult oszczędności.
- Marnowanie czasu – postawy i przekonania odzwierciedlające konieczność aktywnego i produktywnego wykorzystywania czasu.

Kultura polska w potocznym, intuicyjnym rozumieniu nie jest uważana za kulturę protestanckiej etyki pracy. Wynika to z hołdowania przez ludzi innym wartościom niż proponowane w modelu etyki pracy. Poszukiwanie szybkiego zysku, nadmierna konsumpcja i współczesny kult czasu wolnego – to zjawiska, które leżą u podstaw współczesnego kryzysu etyki pracy.

Odracanie gratyfikacji, w myśl etyki pracy, jest wzorcem zachowania polegającego na umiejętności długiego oczekiwania na nagrody. Potocznie zachowanie takie jest określane jako cierpliwość. Istotę działania zgodnego z etyką pracy w sferze ekonomicznej życia stanowi np. oszczędzanie – odkładanie pieniędzy i ich ostrożne pomnażanie (może się to wyrażać chociażby w postaci lokowania pieniędzy na bezpiecznych lokatach bankowych czy w innej postaci, w całkowitej rezygnacji z pożyczek i kredytów). Zaciąganie pożyczek pieniężnych jest zachowaniem niezgodnym z etyką pracy. Osoba pożyczająca pieniądze przeciwstawia się Bogu, nie pracuje w sposób, w jaki nakazał Stwórca (por. WEBER, 1995). Odracanie gratyfikacji oznacza też rezygnację z dużych nagród za wykonywaną pracę. Praca stanowi nagrodę sama w sobie, a nagrody większe planowane są w dalszej przyszłości. Osoba preferująca taki wzorzec działania gotowa jest pracować za małe wynagrodzenie, szukając gratyfikacji w treści wykonywanej pracy.

Można uznać, że symbolem etyki pracy jest oszczędzanie, lokata bankowa, natomiast współczesnej estetyki konsumpcji – kredyt. Orientacja na przyszłość, w której pojawia się nagroda, to perspektywa etyki pracy, z kolei skupianie się na teraźniejszości i oczekiwanie natychmiastowej nagrody to perspektywa estetyki konsumpcji. Wyznający etykę pracy odracza przyjemność na przyszłość, konsument zaś doznaje jej natychmiastowo. Kredytobiorca w jednej kwestii jest optymistą: zakłada, że przyszłość będzie na tyle łaskawa, iż pozwoli mu spłacić kredyt. Oszczędzający jest niepewny przyszłości i jej się obawia, a ciężka praca oraz odracanie gratyfikacji może pomóc mu minimalizować odczuwany lęk.

Jak zachowuje się i co myśli o przyszłości polska młodzież? Badania Hanny ŚWIDY-ZIEMBY (2006) przeprowadzone wśród licealistów w latach

1996–1998, poświęcone wartościom istotnym dla młodego pokolenia Polaków, pokazują, że młodzi licealiści są w większości ludźmi ambitnymi, skoncentrowanymi na indywidualnym sukcesie, lecz sukces nie jest przez nich pojmowany wyłącznie w kategoriach materialno-prestiżowych. Dzisiaj sukces dla młodych oznacza „osiągnięcie celu, do którego się zmierza. Cele natomiast [...] są różne: odnalezienie prawdziwego doznania życia w jedynej miłości, osiągnięcia zawodowe w pracy niekoniecznie przynoszącej wysokie dochody, świadomość realizacji wszystkich możliwości wewnętrznych, życie pełne bogatych doświadczeń, udane życie rodzinne, działania prospołeczne [...]. Z wywiadów nie wyłania się obraz młodzieży znudzonej, powierzchownej, sceptycznej i smutnej, zaabsorbowanej wyłącznie konsumpcją. Młodzi starają się poznać różnorodność ludzi z wielorakich obszarów i kultur, uczestniczą w różnych kółkach i zespołach (sportowych, filmowych, teatralnych, redakcyjnych, muzycznych, wymiany międzynarodowej, ruchach religijnych itd.), a także realizują indywidualne zainteresowania i hobby. I wreszcie badania wykazały, że młodzież nie jest nihilistyczna ani moralnie obojętna, skłonna wyłącznie do celów egoistycznych, wzajemnej agresji czy niebezpiecznego rozkładu psychicznego. Przeciwnie, z badań wynika, że dla blisko 53% ankietowanych wierność wartościom moralnym jest sprawą istotną, w tym dla ponad 30% – stanowi wręcz o poczuciu sensu życia” (ŚWIDA-ZIEMBA, 2006, s. 35–36).

Jaki obecnie jest stosunek młodych do pracy? H. ŚWIDA-ZIEMBA (2006), relacjonując badania Joanny Madejskiej, podkreśla, że przez młodych menedżerów „przymus pracy” nie jest przeżywany ani jako przymus zewnętrzny, ani jako przymus wewnętrzny. Zaangażowanie w pracę wynika z ich realizacji siebie, stanowi ich drogę do spełnienia. Czy grozi im pracoholizm? Czy ideały etyki pracy w połączeniu z konsumpcyjnym modelem życia nie leżą u podłoża takiej właśnie ścieżki rodzącej zagrożenie uzależnienia od pracy? Czy młodzi potrafią zachować umiar w ilości czasu poświęcanego na obowiązki zawodowe? Jaki jest poziom cierpliwości młodych ludzi w oczekiwaniu na przyszłe nagrody? Czy wizja przyszłych gratyfikacji jest wystarczającą zachętą do działania? Przeprowadzone badania pozwoliły na udzielenie części odpowiedzi na te pytania.

Cel badań

Jedną ze składowych zmiennej „etyka pracy” jest nastawienie osoby na przyszłe nagrody. Badania dotyczyły odraczania gratyfikacji i związanej z tym orientacji na przyszłość. Istotą tej zmiennej jest antycypowanie ko-

rzystnego dla siebie stanu rzeczy w przyszłej, odległej perspektywie czasowej oraz akceptacja faktu, że pomimo tego, że nagroda będzie odległa w czasie, warto pracować, aby w dalekiej przyszłości osiągnąć sukces.

Celem badań było znalezienie związków tak określonej zmiennej z rodzajem głównej aktywności (nauka / praca) oraz zmiennymi osobowościowymi i kulturowymi. Poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Czy badane grupy (gimnazjaliści, studenci różnych uczelni i pracujący) różnią się między sobą skłonnością do oczekiwania na przyszłe gratyfikacje za wykonaną pracę?
- Czy Polacy różnią się pod względem skłonności do odraczenia gratyfikacji w czasie od Amerykanów?
- Czy akceptacja długiego oczekiwania na nagrody wiąże się z akceptacją innych wartości etyki pracy?
- Z jakimi właściwościami osobowościowymi i zmiennymi kulturowymi związane jest odraczenie gratyfikacji?

Metody badań

Badania zostały przeprowadzone za pomocą polskich adaptacji (adaptacja i badania za zgodą autorów) Skali Protestantckiej Etyki Pracy (*Protestant Work Ethic Scale*) (sPEP/PWEs) Herberta L. MIRELSA i Jamesa B. GARRETTA (1971) oraz Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (*Multidimensional Work Ethic Profile*) (WPEP/MWEP) Michaela J. MILLERA, Davida J. WOEHRA i Natashy HUDSPETH (2002). Dla skal osiągnięto satysfakcjonujące współczynniki rzetelności. Skala PEP składa się z 19 stwierdzeń, do których dołączone są 7-stopniowe skale odpowiedzi: od 1 – zupełnie się nie zgadzam, do 7 – zgadzam się w pełni (minimalny wynik – 19; maksymalny – 133). Skala WPEP zbudowana jest z 7 skal. Wyniki skal mieszczą się w przedziale od 10 do 50.

W badaniach wykorzystano także skalę NEO-FFI w polskiej adaptacji Bogdana ZAWADZKIEGO, Jana STRELAUA, Piotra SZCZEPANIAKA i Magdaleny ŚLIWIŃSKIEJ (1998; zob. także ZAWADZKI, SZCZEPANIAK, STRELAU, 1995), Skalę do Badania Wertykalnego oraz Horyzontalnego Indywidualizmu i Kolektywizmu Theodore'a SINGELISA, Hary'ego TRIANDISA, Dharma BHAWUKA, Michele'a GELFANDA (1995) w adaptacji Małgorzaty GÓRNIK-DUROSE (2002) oraz Skalę Indywidualizmu i Kolektywizmu w opracowaniu Włodzimierza DAABA (1993).

Próba badawcza, czas i miejsce badań

Badania przeprowadzono w latach 2007–2008 na próbie mieszkańców Górnego Śląska liczącej 612 osób w różnym wieku (od 13 do 56 lat) i z różnym wykształceniem. W badaniach wzięli udział uczniowie gimnazjum i liceum (12,75%), studenci Uniwersytetu Śląskiego i Politechniki Śląskiej (48,69%) oraz ludzie zatrudnieni w różnych firmach i organizacjach (38,56%). Kobiety stanowiły 52,61% badanej próby, natomiast mężczyźni – 47,39%.

Wyniki i wnioski

Odraczanie gratyfikacji w badanych grupach

Przeprowadzone badania nie pozwalają udzielić pełnej odpowiedzi na wyżej postawione pytania badawcze. Dlatego posiłkujemy się danymi uzyskanymi w badaniach amerykańskich, zestawiając je z wynikami badań własnych i obliczając testy dla dwóch średnich. Skłania to do stawiania kolejnych przypuszczeń, a nie ostatecznych wniosków, tym bardziej że pewne różnice mogą być wynikiem adaptacji kwestionariuszy, a nie różnic kulturowych samych w sobie.

Z analizy statystycznej wynika, że uczniowie gimnazjum charakteryzują się największym natężeniem tendencji do odraczania gratyfikacji, a także orientacji na przyszłość (por. tabelę 1.). Najniższą przejawiają osoby pracujące.

TABELA 1. Związki między miejscem pracy / nauki a skalą Odroczenie gratyfikacji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP/MWEP)
Wyniki analizy wariancji

Miejsce pracy / nauki	M	N	SD	Kurtoza	Skośność	F	p
Politechnika (1)	34,83	175	6,46	-0,362	-0,023	3,62	0,01
Uniwersytet (2)	34,29	123	6,44	-0,442	-0,403		
Osoby pracujące (3)	33,06	236	6,23	-0,244	-0,311		
Uczniowie gimnazjum (4)	35,20	78	6,90	-0,010	-0,489		
RAZEM	34,09	612	6,47	-0,112	-0,244		

Na podobne wyniki wskazuje test Duncana oraz testy dla dwóch średnich, które wykazały, że uczniowie i studenci politechniki odznaczają się większym natężeniem skłonności do odraczania gratyfikacji niż osoby pracujące.

Można zatem przypuszczać, że odraczanie nagród na przyszłość to specyfika osób, które karierę zawodową mają przed sobą, a nie osób, które są „w jej ramach”. Uczniowie i studenci osiągnięcia mają jeszcze przed sobą i w pełni zdają sobie z tego sprawę, przejawiając większą cierpliwość w oczekiwaniu na nagrody niż osoby pracujące, które, po pierwsze, pewne nagrody już otrzymały (wykształcenie), po drugie, po osiągnięciu pewnego poziomu wykształcenia mogą uważać, że więcej im się należy. Może to być przejawem myślenia w ramach polskiej kultury, będącej kulturą statusu przypisanego, np. za wiek i wykształcenie (HAMPDEN-TURNER, TROMPENAARS, 1998, 2002; TROMPENAARS, HAMPDEN-TURNER, 2005).

Odraczanie gratyfikacji – porównanie Polaków i Amerykanów

Zestawiając wyniki uzyskane przez osoby pracujące w Polsce i USA (zob. MILLER, WOEHR, HUDSPETH, 2002; WOEHR, ARCINIEGA, LIM, 2007; zob. tabele 1. i 2.), można zauważyć, że grupa polska osób pracujących jest w mniejszym stopniu skłonna do oczekiwania na gratyfikacje i mniej zorientowana na przyszłość niż próby amerykańskie. Natomiast obydwie grupy polskich studentów osiągnęły wyższe wyniki w skali odraczanie gratyfikacji niż analogiczna próba amerykańska. Różnice sprawdzono, przyjmując poziom istotności $p = 0,01$.

TABELA 2. Średnie wyniki badań za pomocą skali Odroczenie gratyfikacji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP/MWEP)
Próba polska i amerykańskie

Państwo	Miejsce pracy / nauki	M	N	SD
Polska	politechnika	34,83	175	6,46
	uniwersytet	34,29	123	6,44
	osoby pracujące	33,06	236	6,23
	uczniowie gimnazjum	35,20	78	6,90
	RAZEM	34,09	612	6,47
USA	osoby pracujące (2002)	35,09	124	6,12
	osoby pracujące (2007)	34,79	238	7,20
	uniwersytet (2002)	24,29	598	6,43

ŹRÓDŁO: Na podstawie: MILLER, WOEHR, HUDSPETH, 2002; WOEHR, ARCINIEGA, LIM, 2007

Można więc sądzić, że polska młodzież jest bardziej zorientowana na przyszłość niż młodzi Amerykanie. Czy jest to związane z charakterystyczną dla USA kulturą konsumpcji i nastawieniem młodych Amerykanów na poszukiwanie natychmiastowej przyjemności? Czy polska młodzież jest bardziej cierpliwa z konieczności, ze względu na różnice w zakresie statusu materialnego obywateli? Czy jest to może kwestia wpojonego młodym systemu wartości? Znalezienie odpowiedzi na te pytania wymaga dalszych dociekań empirycznych, podobnie jak rozstrzygnięcie kwestii, dlaczego polscy pracownicy oczekują szybkich nagród, w przeciwieństwie do pracowników zatrudnionych w amerykańskich przedsiębiorstwach. Czy jest to przejaw różnic kulturowych w wymiarze status przypisany – status osiągnięty?

Czy na roszczenia starszych, wykształconych i pracujących już Polaków dotyczące nagród w postaci określonego standardu życia, wygod, konsumpcji wpływa polska kultura, będąca kulturą statusu przypisanego, np. ze względu na wiek, pochodzenie i wykształcenie (zob. HAMPDEN-TURNER, TROMPENAARS, 2002, 2003). Może nie przypadkiem to właśnie w Polsce ukuto powiedzenie: „czy kto stoi czy kto leży, to 5 złotych się należy”?

Odraczenie gratyfikacji a inne wartości etyki pracy oraz zmienne osobowościowe i kulturowe

Aby odpowiedzieć na kolejne pytania badawcze, obliczono współczynniki korelacji między odroczeniem gratyfikacji a zmiennymi osobowościowymi i kulturowymi. Tabela 3. zawiera współczynniki istotne statystycznie.

TABELA 3. Współczynniki korelacji między odroczeniem gratyfikacji a etyką pracy i jej wybranymi skalami oraz zmiennymi osobowościowymi (NEOAC) i kulturowymi (Indywidualizm–Kolektywizm)

Zmienne	Odroczenie gratyfikacji
Etyka (Skala Protestanckiej Etyki Pracy / Protestant Work Ethic Scale) (sPEP/PWEs) Mirelsa i Garretta	,262*** (N = 321)
Etyka (MWEP)	,293*** (N = 321)
Ciężka praca (MWEP)	,220*** (N = 321)
Praca jako centrum (MWEP)	,294*** (N = 321)
Zmarnowany czas (MWEP)	,188** (N = 321)
Otwartość na doświadczenie (OTW) (NEO-FFI)	-,133* (N = 321)
Horyzontalny kolektywizm (HK)	,178** (N = 321)
Wertykalny kolektywizm (WK)	,257*** (N = 321)

* $p = 0,05$

** $p = 0,01$

*** $p = 0,001$

Odroczenie gratyfikacji koreluje umiarkowanie z akceptacją wartości etyki pracy, z aprobatą ciężkiej pracy i uznawaniem jej za drogę prowadzącą do osiągnięcia sukcesów. Planowanie korzystnego dla siebie stanu rzeczy w przyszłej, odległej perspektywie czasowej oraz zgoda na fakt, że nagroda będzie odległa w czasie wiążą się z uznawaniem pracy za centralną wartość w życiu. Osoby cierpliwie oczekujące na nagrody są też bardziej negatywnie nastawione do marnotrawienia czasu i efektywniej starają się go wykorzystywać.

Odroczenie gratyfikacji łączy się ponadto z mniejszą otwartością na doświadczenie (niewielka korelacja ujemna). Oznacza to związek między akceptacją długiego oczekiwania na nagrody a mniejszą wyobraźnią, fantazją czy małą gotowością do kwestionowania autorytetów. Można wysunąć hipotezę, że odracanie nagród na przyszłość jest związane ze skłonnością do podporządkowania się innym, z pewnym dogmatyzmem i konserwatyzmem bardziej niż z otwartością struktur poznawczych.

Zgoda na to, że nagroda pojawi się w czasie przyszłym, ma związek także z kolektywizmem. Dążenie do harmonii w grupie, współpraca z innymi, dzielenie się własnością z grupą (horyzontalny kolektywizm) oraz poświęcanie się dla grupy, stawianie obowiązków ponad przyjemnościami (wertykalny kolektywizm) – działania te opierają się na rezygnacji z pewnych indywidualnych przyjemności. To, najprawdopodobniej, decyduje o związku tychże zmiennych z odroczeniem gratyfikacji, czyli np. oszczędzaniem i odmawianiem sobie przyjemności.

Podsumowanie

Osoby pracujące przejawiają raczej mniejszą tendencję do odkładania nagród na przyszłość niż ludzie młodzi. Polacy zdają się być mniej cierpliwi w tym względzie od Amerykanów. Być może wynika to z chęci skompensovania sobie częstokroć wielu lat trudów i wyrzeczeń, z chęci podniesienia własnego standardu życia osób, które mają poczucie ciężkiej pracy w dążeniu do celu.

Odracanie gratyfikacji stanowi część konstruktu etyka pracy. Analiza statystyczna wykazała, że orientacja na nagrody w przyszłości jest związana z następującymi elementami etyki pracy: etyką chrześcijańską, aprobatą ciężkiej pracy, uznawaniem pracy za centralną wartość w życiu oraz niechęcią do marnotrawienia czasu. Można potraktować ten element jako jeden z głównych składników konstruktu opisanego przez Maxa WEBERA (1995). Ciężka praca, oszczędzanie pieniędzy i czasu stanowią zatem centralne składowe tego konstruktu.

Odraczanie nagród związane jest też z dogmatyzmem i konserwatyzmem, czyli raczej ze sztywnością poznawczą oraz zamkniętymi strukturami poznawczymi, najprawdopodobniej także z autorytaryzmem (por. KATZ, HASS, 1988).

Odkładanie nagród na później wiąże się również z wertykalną i horyzontalną wersją kolektywizmu. Istotą tego związku jest poświęcanie się, rezygnacja z własnych indywidualnych przyjemności oraz stawianie obowiązków przed przyjemnościami (SINGELIS, TRIANDIS, BHAWUK, GELFAND, 1995). Odraczanie gratyfikacji jest zatem przesunięciem tego, co przyjemne, na przyszłość, a pozostawienie tego, co jest obowiązkiem i często trudem, na „tu i teraz”. Protestantka asceza wyraża się ciągiem: ciężka praca i oszczędzanie (obowiązek, w pewnym sensie kara) → nagroda (sukces, przyjemność – znak Boga, że należymy do wybranych). Taki wzorzec zachowania jest nieco pesymistyczny. Osoba odraczająca gratyfikację stara się (ciężko pracuje, oszczędza), gdyż uważa, że bez tych starań spotka ją to, czego najbardziej się obawia. Czy zatem motywy podejmowania pracy nie wynikają z lęku przed karą? Czy takie mogą być wciąż motywy podejmowania pracy przez współczesnych Polaków?

Na podstawie przeprowadzonych badań można przypuszczać, że tendencja do odraczania gratyfikacji w ramach kultury polskiej jest specyficzna dla ludzi młodych, którzy mają karierę przed sobą. Czy jednak wynika to faktycznie z funkcjonowania w zgodzie z nakazami etyki pracy? Z przeprowadzonych badań wynika, że wielu studentów spostrzega ciężką pracę jako drogę do przyszłych sukcesów. Ludzie młodzi doceniają też oszczędzanie. Czyż nie są to jednak na razie tylko słowne deklaracje? Jak będą zachowywać się ci młodzi ludzie, kiedy zostaną już pracownikami? – to pytanie pozostaje otwarte. Czy wszyscy podejmą ciężką pracę, aby dzięki niej zdobyć cenne dla nich wartości? Czy rzeczywiście będą skłonni długo czekać na gratyfikację za swoją pracę?

H. Świda-Ziemba podkreśla co prawda pracowitość i ambicje licealistów, jednak z badań przeprowadzonych przez nią wynika, że młodzi ludzie różnią się między sobą. Z dociekań empirycznych wyłaniają się różnorakie portrety młodych ludzi żyjących – posługując się kategoriami Zygmunta BAUMANA (2000, 2006a, 2006b) – w ponowoczesnej cywilizacji. Potwierdzają to słowa jednego z badanych, który kreśli następujący obraz współczesnej polskiej młodzieży, swoich rówieśników: *Młodzi ludzie końca XX wieku są różni. Choć podziałów w moim pokoleniu jest wiele, generalnie dzieli się ono na dwie części – jasną i ciemną. Pierwszą charakteryzuje aktywność, drugą – bierność. Jedni pragną wiedzy, rozwoju, chcą zmieniać, ulepszać świat. Są pracowici, pełni wiary w siebie i w sens życia. Mają dużo nadziei. Wśród drugich są tacy, którzy czują się zagubieni, odrzuceni, niezrozumiani przez cały świat. Nazywam ich ciemnymi. Ciemni tworzą alternatywną rzeczywistość, korzystając ze środków*

zmieniających świadomość – alkoholu, narkotyków i różnych dziwnych gier. Myśle, że nie ma wśród nich złych – są zagubieni. Błądzą w ciemnym lesie, często nie będąc tego świadomi. Jaśni w przeciwieństwie do ciemnych mają autorytety, słuchają ludzi, interesują się, wierzą w coś. Wśród ciemnych jest jeszcze trzecia grupa – tacy, którym po prostu niewiele się chce – leniwi. Ci żyją chwilą, są nastawieni na branie. Ich życie polega na zaspokajaniu własnych potrzeb, na konsumpcji. Lubią seks, dyskoteki i zabawę. Ci są najgorsi, bo bywają wyrachowani, cwani. Dzieje się tak przez ich kontakt z wynalazkami cywilizacji, które ich zmieniają, dzieje się tak przez zbyt ni dobrobyt, przez to, że miewają za dużo pieniędzy, są zbyt forsiści (ŚWIDA-ZIEMBA, 2006, s. 28–29).

Bibliografia

- BAUMAN Z., 2000: *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa: Wydawnictwo Sic.
- BAUMAN Z., 2006a: *Płynna nowoczesność*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- BAUMAN Z., 2006b: *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- DAAB W., 1993: *Indywidualizm a poglądy społeczno-polityczne*. W: REYKOWSKI J., red.: *Wartości i postawy Polaków a zmiany systemowe. Szkice z psychologii politycznej*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- GÓRNIK-DUROSE M., 2002: *Psychologiczne aspekty posiadania – między instrumentalnością a społeczną użytecznością dóbr materialnych*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- HAMPDEN-TURNER Ch., TROMPENAARS A., 2002: *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- HAMPDEN-TURNER Ch., TROMPENAARS A., 2003: *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- KATZ I., HASS R.G., 1988: *Racial Ambivalence and American Value Conflict: Correlational and Priming Studies of Dual Cognitive Structures*. „Journal of Personality and Social Psychology”, 55, 6, s. 893–905.
- MILLER J., WOEHR D., HUDSPETH N., 2002: *The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory*. „Journal of Vocational Behavior”, 60, s. 451–489.
- MIRELS H.L., GARRETT J.B., 1971: *The Protestant Ethic as a Personality Variable*. „Journal of Consulting and Clinical Psychology”, 36, s. 40–44.
- SINGELIS T., TRIANDIS H., BHAWUK D., GELFAND M., 1995: *Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement*. „Cross-Cultural Research”, 29, s. 240–275.
- ŚWIDA-ZIEMBA H., 2006: *Młodzi w nowym świecie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.

- TROMPENAARS A., HAMPDEN-TURNES Ch., 2005: *Zarządzanie personelem w organizacjach zróżnicowanych kulturowo*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- WEBER M., 1995: *Szkice z socjologii religii*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- WOEHR D., ARCINIEGA L., LIM D., 2007: *Work Ethic Across Populations. A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Three Diverse Cultures*. „Educational and Psychological Measurement”, 67, 1, s. 154–168.
- ZAWADZKI B., STRELAU J., SZCZEPANIAK P., ŚLIWIŃSKA M., 1998: *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- ZAWADZKI B., SZCZEPANIAK P., STRELAU J., 1995: *Diagnoza psychometryczna Pięciu Wielkich czynników osobowości: adaptacja Kwestionariusza NEO-FFI Costy i McCrae do warunków polskich*. „Studia Psychologiczne”, 33, s. 189–225.